

21-22

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS
DE GÉNERO

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN GÉNERO Y POLÍTICAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD

CÓDIGO 26622147

UNED

21-22

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN
GÉNERO Y POLÍTICAS PARA LA
CORRESPONSABILIDAD
CÓDIGO 26622147

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA
ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Nombre de la asignatura	LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN GÉNERO Y POLÍTICAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD
Código	26622147
Curso académico	2021/2022
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	4
Horas	100.0
Periodo	SEMESTRE 2
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

El trabajo remunerado, en forma de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, determina los grados de independencia económica, las condiciones vitales y las posibilidades de desarrollo personal de la mayoría de las personas adultas. En 2017 las personas de 30 a 54 años de edad tenían una tasa de actividad del 93% los hombres y del 82% las mujeres, con tasas de desempleo del 13 y 17% respectivamente. Estas cifras muestran una quasi universalización de la actividad remunerada. La importancia del empleo se acentúa además en los Estados del bienestar como el español, porque las prestaciones sociales más importantes se basan en la existencia previa de un empleo con cotización al sistema de seguridad social, como son la prestación por desempleo, la prestación por incapacidad laboral, la pensión de jubilación y la prestación por permiso de maternidad/paternidad. En las últimas décadas las mujeres se han incorporado en gran número al empleo alcanzando en la actualidad las mayores tasas de actividad desde 1977. Durante la crisis aumentó el desempleo, pero a pesar de ello las tasas de actividad femeninas siguieron subiendo año tras año. Para el año 2029 el Instituto Nacional de Estadística proyecta una tasa de actividad masculina del 92% y a una femenina del 90%. Esta revolución femenina en el trabajo remunerado no se ha traducido en una revolución del papel del hombre en el ámbito familiar. Las tareas domésticas y los cuidados de personas dependientes siguen recayendo principalmente sobre las espaldas femeninas, porque la brecha de género en la dedicación a las tareas domésticas y al cuidado disminuyó muy poco entre 1993 y 2010: los hombres pasaron de dedicar de 3,2 a 2,2 horas menos que las mujeres al trabajo no remunerado. Dicho de otra forma, en 2010 las mujeres dedicaban una media de 4 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres apenas alcanzaban las 2 horas. Ante el imparable aumento del empleo de las mujeres y la desigual carga del trabajo no remunerado, se plantea la necesidad de cambiar la división del trabajo según género. De hecho en el ordenamiento jurídico español se está abriendo camino la idea de que el trabajo no remunerado es responsabilidad de ambos miembros de la pareja. Desde el año 2005 el artículo 68 del Código Civil establece que "Los cónyuges...deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo" y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, en el artículo 14 marca que "A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: ... 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las

mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia." La corresponsabilidad de hombres y mujeres respecto del trabajo no remunerado no solo viene marcada por la ley, sino que también goza del apoyo de la gran mayoría de la población, como muestran las diferentes encuestas de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas de la última década.

Esta asignatura tiene como objetivo mostrar las diferentes explicaciones que las ciencias sociales ofrecen para entender la persistencia de las desigualdades de género en el trabajo no remunerado y para mostrar cómo algunas parejas y algunos Estados de bienestar consiguen más que otros acercarse a la igualdad. Para ello se revisarán las diferentes perspectivas teóricas a nivel micro-sociológico y se comparará la situación en diferentes países para comprender el papel que juegan las diferencias institucionales en el fomento de una conciliación corresponsable de la vida laboral y personal. A continuación nos centraremos en las políticas públicas más relevantes para disminuir la brecha de género: las políticas de servicios de atención a menores y mayores dependientes y las políticas de licencias para ausentarse del empleo por el cuidado de familiares. Las posibilidades de conciliación corresponsable vienen también fuertemente marcadas por el ámbito laboral y su regulación pública, a través de la legislación estatal, autonómica y la negociación colectiva. Finalmente, se mostrarán las posibilidades y limitaciones del estudio de estos temas mediante el análisis de estadísticas oficiales y de documentos públicos.

Esta asignatura está relacionada con otras asignaturas del Máster, como por ejemplo:

- "Masculinidades en transformación social", en la que se estudian también aspectos como transformaciones de la masculinidad hegemónica patriarcal en relación con los cambios económicos y las pragmáticas de una masculinidad igualitaria: políticas de conciliación y de corresponsabilidad.

- "Género y Sociedad", en la que se realizará un 'Trabajo de análisis de indicadores de género', que versará sobre la aplicación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos, como por ejemplo los ámbitos del mercado de trabajo, la conciliación y el cuidado.

En esta asignatura se profundizará en las políticas para la conciliación y la corresponsabilidad además de ofrecer una perspectiva comparada (España y otros países de la Unión Europea) siempre que sea posible.

Los aprendizajes adquiridos en esta asignatura serán de utilidad para el desempeño profesional en diversos ámbitos, como pueden ser:

- Unidades de Igualdad en Administraciones Públicas, entidades no gubernamentales y empresas privadas
- Departamentos de Recursos Humanos, Gestión del Personal, Diversidad y Conciliación
- Instituciones de investigación social y económica
- Consultoría en igualdad de género
- Servicios de orientación y búsqueda de empleo
- Orientadores/as en Educación Primaria y Secundaria
- Asesoría política en temas de empleo y seguridad social

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Los requisitos para cursar la asignatura son los mismos que se establecen para el acceso al Máster. Es imprescindible estar interesado/a en realizar una atenta lectura de los materiales obligatorios, en participar en actividades de intercambio de conocimientos y reflexiones a través de los foros de debate y en usar la propia capacidad de crítica informada.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	TERESA JURADO GUERRERO
Correo Electrónico	tjurado@poli.uned.es
Teléfono	91398-7339
Facultad	FAC.CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
Departamento	SOCIOLOGÍA II (ESTRUCTURA SOCIAL)

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Teresa Jurado

El alumnado puede contactar con la profesora a través de los siguientes canales de comunicación:

Email: tjurado@poli.uned.es

Curso virtual: Subgrupo de la asignatura (foro y webconferencia)

Tfo. 91 3987339

Martes: 10 h.- 14 h. y 15 h.- 19 h.

Miércoles: 10 h.-14 h.

Facultad Ciencias Políticas y Sociología,

c/ Obispo Trejo, 2,

28040 Madrid

Despacho 3.17

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES:

CG01 - Ser capaz de analizar y valorar críticamente la desigualdad y la discriminación derivadas de la identidad genérica en contextos multidisciplinares.

CG02 - Ser capaz de aplicar conocimientos y metodologías avanzados específicos para afrontar y transformar las asimetrías de género en diversos contextos.

CG03 - Ser capaz de sintetizar y relacionar ideas complejas sobre el género pertenecientes a diferentes ámbitos.

CG04 - Ser capaz de manejar herramientas técnicas de información y documentación avanzadas en materia relativa al género.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

CE01 - Ser capaz de identificar la organización diferencial en función del género que se produce en los distintos espacios sociales.

CE02 - Ser capaz de de construir y reconceptualizar las construcciones históricas de los diferentes roles culturales atribuidos a mujeres y hombres en el ámbito sociológico, filosófico, literario, político, científico-tecnológico, educativo.

CE04 - Dominar la búsqueda, selección y uso de los recursos bibliográficos e información relevante en diferentes soportes aplicados a las necesidades de la disciplina, el contexto y la tarea concreta en materia de género que se desee emprender.

CE05 - Manejar a nivel avanzado los diversos modelos teóricos sobre la construcción del concepto de género, de la identidad de género, la desigualdad social y la discriminación desde una perspectiva multidisciplinar.

CE06 - Utilizar a nivel avanzado las herramientas de análisis de los discursos hegemónicos y los engranajes discriminatorios implicados en todos los espacios sociales y causantes de las desigualdades de género.

CE07 - Ser capaz de desarrollar la crítica y la autocrítica con respecto a los modelos sociales adoptados para los varones y para las mujeres en cualquiera de sus identidades de género.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Si el aprendizaje del curso se completa de manera satisfactoria, el/la estudiante será capaz de:

- Interpretar la división del trabajo en clave de género a la luz de diversas teorías.
- Comparar y evaluar las políticas públicas y empresariales de conciliación y corresponsabilidad.
- Localizar y usar de forma crítica fuentes de información estadística españolas y/o europeas para conocer la evolución del reparto de trabajo entre sexos y de las políticas de conciliación empleo-vida personal.

- Evaluar los datos encontrados de forma crítica en cuanto a sus limitaciones y validez para el estudio de las diferencias y desigualdades de género en el ámbito del trabajo.
- Identificar las medidas para poner en práctica los mandatos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, dentro del mismo, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comprender la importancia del Decreto-Ley 6/2019 para las políticas de conciliación corresponsable.

CONTENIDOS

1. Teorías que explican el porqué del trabajo no remunerado es efectuado por las mujeres en mayor proporción que los hombres y los factores que facilitan un reparto equitativo del mismo

El desigual reparto de las tareas domésticas y de los cuidados a menores o mayores dependientes se explica desde diferentes perspectivas teóricas. Por un lado están las explicaciones que resaltan la importancia de los recursos económicos y del tiempo disponible que tienen hombres y mujeres. Por otro lado, están las explicaciones que buscan las causas en la diferente socialización de hombres y mujeres, en las ideologías y estereotipos de género y en las interacciones ligadas al género. Hay perspectivas que intentan integrar los factores culturales y materiales además de los diferentes niveles teóricos relevantes: el nivel individual, el nivel interaccional y el nivel del contexto - laboral, cultural, político, etc. Se presentarán las diferentes perspectivas y debatirán sus virtudes y limitaciones.

2. El reparto del trabajo remunerado y no remunerado según sexo en Europa: divergencias y similitudes

El reparto del trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres es desigual en todos los países europeos, porque las mujeres le dedican más horas a las tareas domésticas y al cuidado que los hombres y además, en promedio, realizan menos horas de trabajo remunerado que los hombres. No obstante hay importantes diferencias entre países en los niveles de brecha de género en el trabajo. En los regímenes de bienestar del norte no hay tantas diferencias de género en comparación con los países del sur. Esto nos remite a la importancia del contexto institucional, en particular la influencia de las políticas públicas en el ámbito familiar, para entender las diferencias internacionales.

3. Políticas de conciliación y corresponsabilidad desde una perspectiva de género y su relación con el reparto del trabajo

La conciliación del empleo con la vida personal es una tarea difícil, sobre todo si se tienen responsabilidades familiares. Tradicionalmente se ha entendido que conciliar el empleo con el cuidado de las personas dependientes (personas menores, enfermas y ancianas con necesidades de cuidado) es cosa de mujeres. En la actualidad se entiende que la conciliación tiene que ser cosa de todos, hombres y mujeres, por lo tanto el actual marco normativo estable la conciliación corresponsable como la meta a alcanzar. Se trata de mostrar los actuales sesgos de género en las políticas de conciliación: tiempo parcial, reducción de jornada, disfrute de permisos y excedencias, etc.

4. Políticas públicas conciliación: servicios y permisos para padres/madres

Las políticas públicas más importantes para posibilitar una conciliación de empleo y vida personal son la oferta de servicios públicos o semi-públicos, las prestaciones ligadas a licencias/permisos parentales y las prestaciones/deducciones fiscales. El diseño de las políticas es crucial para entender si éstas van a favorecer una reproducción de las desigualdades de género o permitirán el cambio hacia un modelo de pareja de dos cuidadores-sustentadores por igual.

5. Políticas empresariales de conciliación de empleo y vida personal

Las formas de conciliar dependen también de las características de los puestos de trabajo. El tipo de tareas a realizar en el puesto delimitan las posibilidades de conciliar empleo y vida familiar y también la regulación de los mismos a través de convenios colectivos y mediante el Estatuto de los Trabajadores/Estatuto Básico del Empleado Público. Estos últimos definen los tipos de contratos, el horario laboral, las licencias, la reducción de jornada por guarda legal, la protección contra el despido, la contabilización de las horas extra, etc. No menos importante es el papel que juega la cultura organizativa en facilitar o dificultar el uso de las diversas medidas de conciliación tanto públicas como empresariales (flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada compacta, turnos fijos, etc.).

6. Búsqueda y uso de fuentes estadísticas para el estudio en profundidad del temario

Las estadísticas oficiales y la legislación nos permiten estudiar el reparto legal y de facto del trabajo, el diseño y el uso de medidas de conciliación y su cambio en el tiempo. Respecto a las estadísticas, se presentarán y se trabajará con los datos de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Empleo del Tiempo, los Barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas, el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad

Social, etc. En cuanto a la legislación, se trata de familiarizarse con el contenido del Estatuto de los Trabajadores, la normativa de Hacienda, convenios colectivos destacados, etc. Se trata de aprender a usar datos y normas, conociendo sus posibilidades y limitaciones, para poder reflexionar sobre estos temas y estudiarlos por cuenta propia.

METODOLOGÍA

La enseñanza y el aprendizaje de esta asignatura se desarrollan de acuerdo con la metodología propia de la educación a distancia, entendida de una forma integral, esto es, como un proceso de interacción regular entre estudiantes y equipo docente, mediado por las tecnologías de la comunicación y la información. En este proceso se articulan:

- a) el trabajo autónomo del alumnado, centrado en la preparación y estudio de los temas propuestos en el programa;
- b) la realización de actividades formativas que pretenden facilitar la adquisición de las competencias y ayudar en el aprendizaje de los contenidos –teóricos e instrumentales- de la materia;
- c) el contacto con el equipo docente a través del que se profundiza en la comprensión de los contenidos de la asignatura, mediante el debate sobre los mismos, la resolución de dudas, explicaciones adicionales, etc.;
- d) la comunicación y el debate con el resto de estudiantes y el equipo docente tratando de llevar adelante un aprendizaje colaborativo.

Todo ello dentro de un esquema de aprendizaje programado a lo largo del curso, en el que el trabajo individual del alumnado se complementa con herramientas que orientan la marcha del estudio y permiten comprobar el grado de aprovechamiento del aprendizaje.

Con este propósito, en el curso virtual se incluirá una **programación de desarrollo del curso**, en el que se incluirán las actividades que la/el estudiante tiene que realizar en cada momento. Aunque los ritmos de aprendizaje de los/las estudiantes puedan diferir en función de sus circunstancias personales, será obligatorio ajustarse al marco general de la programación establecida, participando con regularidad en el curso a través de las herramientas disponibles.

Habrán dos webconferencias a través de la plataforma, en las que el equipo docente presentará el curso, sus contenidos, formas de trabajar y contestará a preguntas (1ª webconferencia); y presentará las características del trabajo final y resolverá dudas (2ª webconferencia).

En concreto, para cada uno de los temas del programa se abrirá un foro específico de discusión, en los que aparte de plantear las dudas que puedan ir surgiendo en la lectura de los textos obligatorios se suscitarán debates sobre los contenidos a estudio en los que los estudiantes deberán intervenir. La participación en estos foros se tendrá en cuenta en la evaluación final de la asignatura. Además de los foros, a lo largo del curso se podrán proporcionar otros recursos de ayuda al estudio así como realizar actividades prácticas dirigidas por el equipo docente destinadas a reforzar aspectos instrumentales como puede ser la búsqueda de información empírica, el manejo de bases de datos estadísticas, etc.

Con el propósito de alcanzar los resultados de aprendizaje antes mencionados se realizarán

las siguientes actividades formativas obligatorias:

- **Pruebas de evaluación continua (PEC)** que facilitan el desarrollo de las competencias de la asignatura. El formato de las PEC se concretará en el curso virtual a lo largo del curso. La realización de estas pruebas será obligatoria para la evaluación final.
- **Realización de un trabajo final**, en el que se muestre que se han alcanzado los objetivos de aprendizaje.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen No hay prueba presencial

CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad No

Descripción

En el trabajo final se usarán las principales ideas de los temas estudiados para mostrar que se es capaz de realizar un análisis crítico de los fenómenos estudiados; se sabe aplicar lo aprendido a casos prácticos; que se conocen sus causas y/o consecuencias; que se es capaz de evaluar la eficacia de diferentes políticas de cara a conseguir la igualdad de género y la conciliación corresponsable o, por el contrario, perpetuar o generar nuevas desigualdades de género.

El trabajo tendrá la forma de un documento original con una extensión máxima de 10 páginas en el que se aplicarán los conocimientos adquiridos. El mismo constará de al menos cuatro apartados:

- 1. Estado de la cuestión a estudiar y objetivos del trabajo**
- 2. Metodología y fuentes**
- 3. Descripción y discusión de resultados**
- 4. Conclusiones**

Criterios de evaluación

La evaluación se hará en base al cumplimiento de los objetivos marcados en la descripción y detallados en el curso virtual.

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final 50%

Fecha aproximada de entrega 17/06/2019

Comentarios y observaciones

Excepcionalmente el trabajo se podrá entregar en septiembre.

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? Si, PEC no presencial

Descripción

Pruebas de Evaluación Continua. En el curso virtual se describirá con todo detalle cada una de las pruebas a realizar, el desarrollo de la actividad, su extensión, los aspectos más importantes a tener en cuenta y los criterios de específicos de evaluación. La entrega se realizará a través de la plataforma virtual en las fechas establecidas en el cronograma del plan de trabajo.

Criterios de evaluación

La evaluación se hará en base al cumplimiento de los objetivos marcados en cada prueba.

Ponderación de la PEC en la nota final	40%
Fecha aproximada de entrega	PEC1/ 05/04/2022 y PEC2/ 10/05/2022
Comentarios y observaciones	

Las PEC son obligatorias.

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? Si,no presencial

Descripción

Al inicio de cada unidad se abrirá un foro de debate específico para el tema en cuestión que servirá de instrumento de comunicación entre el profesorado y los/las estudiantes y también entre ellos mismos. En el comienzo del foro, la profesora orientará el trabajo a realizar señalando aquellos aspectos que considera más relevantes y comentando los textos de referencia.

Con este punto de partida, los/las estudiantes realizarán sus aportaciones, durante el tiempo que dure el estudio de la unidad didáctica, consistentes en las respuestas a preguntas planteadas por la profesora. Al hilo de este trabajo, las/los estudiantes podrán plantear las dudas y comentarios que les vayan surgiendo.

Criterios de evaluación

Se evaluará la participación en los foros, webconferencias, etc. y el contenido de las aportaciones.

Ponderación en la nota final	10%
Fecha aproximada de entrega	
Comentarios y observaciones	

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La nota final se compone de la sumas ponderadas de las siguientes calificaciones:

- 1. la calificación de la participación en el foro de debate (10%)**
- 2. la valoración de las PEC (40%)**
- 3. la calificación del trabajo final (50%)**

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Se proporcionarán todos los textos de lectura obligatoria en formato electrónico en el curso virtual. A continuación se presenta una selección de textos básicos relacionados con los temas de la asignatura:

Castellanos Serrano, C. & Perondi, C. (2018). Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, (3), 1-140.

Abril Morales, P., Monferrer Tomás, J. M., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C., & Bogino-Larrambeberé, V. (2020). Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres. *Política y Sociedad*, 57(2), 499-519.

Castro, Carmen. 2017. "Los permisos por nacimiento. ¿Qué papel juegan en la corresponsabilidad?", en Castro, C. *Políticas para la igualdad*. Madrid: Libros La Catarata, pp. 90-130.

Cosp, M. A., & Román, J. G. (2014). Cambios en el uso del tiempo de las parejas ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad? *Revista Internacional de Sociología*, 72(2), 453-476.

Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis de uso del tiempo. *Revista internacional de sociología*, 70(1), 153-179.

González, María José y Jurado Guerrero, Teresa (eds) 2015. *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Libros La Catarata.

Jurado-Guerrero, Teresa. 2020. "Búsqueda y uso de fuentes para un trabajo de investigación empírica", documento de trabajo.

León, M. et al. (2019). Informe donde todo empieza. Educación infantil de 0 3 años para igualar oportunidades. Save the Children

(<https://www.savethechildren.es/publicaciones/informe-donde-todo-empieza-educacion-infantil-de-0-3-anos-para-igualar-oportunidades>).

Pazos, María. 2013. *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*. Los Libros de la Catarata.

Sánchez Mira, N. (2016). ¿Hacia el doble sustentador mediterráneo? Evidencias de los periodos de auge y de crisis económica en España. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 3, 0128-143.

Seiz, M. (2020). Desigualdades en la división del trabajo en familias con menores durante el confinamiento por COVID-19 en España: ¿ Hacia una mayor polarización socioeconómica y de género?. *IgualdadES*, 2(3), 403-435.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Aassve, A., Fuochi, G., & Mencarini, L. (2014). Desperate housework: Relative resources, time availability, economic dependency, and gender ideology across Europe. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1000-1022.
- Belope-Nguema, S., Fernández-Cornejo, J. A., Escot, L., & Pozo-García, D. (2018). Why Spanish Working Fathers Do not Request the Reconciliation Measures Available in Their Companies?. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*.
- Domínguez-Folgueras, M., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C., & Amigot-Leache, P. (2017). 'The house belongs to both': undoing the gendered division of housework. *Community, Work & Family*, 20(4), 424-443.
- Domínguez-Folgueras, M., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C (2018). "Against the odds? Keeping a non-traditional division of domestic work after first parenthood in Spain", *Journal of Family Issues*, Vol. 39(7) 1855–1879.
- Jurado-Guerrero, T., Monferrer, J. M., Botía-Morillas, C., & Abril, F. (2018). Formal and Informal Workplace Support for New Fathers in Spain. In *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies* (pp. 131-153). Emerald Publishing Limited.
- Risman, B. (2018). *Where Will the Millennials Take Us: A New Generation Wrestles with the Gender Structure*. Oxford University Press.

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

El curso virtual, instalado en la plataforma aLF, constituye el principal recurso de apoyo al estudio. Todos los estudiantes matriculados en la asignatura tienen acceso al mismo, previa identificación mediante su dirección de correo electrónico y su contraseña. El acceso al curso virtual resulta imprescindible para consultar la segunda parte de la guía de estudio en la que se detalla el plan de trabajo de la asignatura y para acceder al conjunto de materiales y actividades que se ponen a disposición de los estudiantes. En concreto, en el curso virtual el estudiante encontrará los materiales didácticos obligatorios, las pruebas de evaluación continua (PEC) y otras actividades de aprendizaje. Asimismo, el curso virtual sirve como plataforma de comunicación y debate con el resto de compañeros/as y con el equipo docente. Las/los estudiantes deberán tener un acceso continuo al curso virtual para así poder seguir la programación general de la asignatura antes comentada.

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.